

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ**

**ЗВІТ
щодо реалізації Стратегії гендерної рівності
Харківського національного економічного університету
імені Семена Кузнеця за 2023 рік**

Харків
2023

Вступ

У Харківському національному економічному університеті імені Семена Кузнеця з урахуванням Стратегії розвитку університету та керуючись нормативними документами щодо впровадження гендерної рівності у сфері освіти від Кабінету Міністрів України розроблено та впроваджено Стратегію гендерної рівності, яка спрямована на реалізацію принципів рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах діяльності університету – управлінській, освітній, науковій, кадровій та соціальній.

Стратегію розроблено на період з 2023 по 2030 рік. Реалізація Стратегії передбачає створення системи регулярного моніторингу, збору статистики та аналізу результатів її виконання. Інструментами моніторингу і оцінювання результативності забезпечення гендерної рівності є: щорічне формування Гендерного профілю університету, проведення інформаційно-організаційних заходів і соціологічних опитувань, перевірка виконання розробленого операційного плану забезпечення Стратегії за переліком операційних цілей і завдань та підготовка звітів.

Даний звіт узагальнює результати впровадження Стратегії гендерної рівності Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця за перший рік її реалізації 2023 рік

1. Аналіз впровадження за стратегічними та операційними цілями (оц) і завданнями

Стратегічна ціль 1. Інституційне впровадження принципів рівності

ОЦ 1.1 (нормативна база). Розпочато перевірку нормативної бази університету та процес приведення внутрішніх положень у відповідність до принципів недискримінації. За результатами 2023 року показник відповідає запланованому (83%) (<https://hneu.edu.ua/dokumenty-universytetu>) .

ОЦ 1.2 (відповідальність та комунікація). Офіційно визначено ректорат як уповноважений підрозділ, відповідальний за реалізацію Стратегії. Розпочато процес використання гендерно чутливої мови в офіційних і публічних комунікаціях, проте перевірка даного показника заплановано на наступні роки.

Стратегічна ціль 2. Гендерно чутливий освітній процес і виховне середовище

ОЦ 2.1 (освітні програми). У 2023 році розпочато аналіз освітніх програм та розроблення вибіркової дисципліни з гендерної рівності, проте системне впровадження гендерного компоненту в освітній процес є завданням на наступні

роки.

ОЦ 2.2 (культура рівності). У 2023 році здійснювався процес формування культури рівності та недискримінації серед студентства. Згідно запланованому показнику, заходами з цієї тематики було охоплено близько 80% здобувачів вищої освіти.

У 2023 році проведено соціологічне опитування серед здобувачів вищої освіти усіх рівнів, яке показало: 97,6% здобувачів освіти позитивно оцінюють рівень недискримінації в університеті (позитивна відповідь на запитання: «Мої права та свободи: релігійні, статусні, гендерні, етнічні тощо не порушували»), що є перевищення запланованої цифри у 80%.

Стратегічна ціль 3. Безпечне та недискримінаційне університетське середовище

ОЦ 3.1 (механізми реагування, підтримка). Запроваджено та введено в дію механізм подання і розгляду скарг щодо дискримінації та насильства.

Усім учасникам освітнього процесу забезпечено постійний доступ до психологічних консультацій від штатного практичного психолога університету (<https://hneu.edu.ua/sotsialno-psychologichna-sluzhba-hneu-im-s-kuznetsya-2>).

ОЦ 3.2 (обізнаність). Згідно проведеного серед здобувачів вищої освіти усіх рівнів опитування, 89,8% респондентів обізнані з наявними механізмами захисту (позитивна відповідь на запитання: «У разі виникнення ситуацій: вияву насильства, дискримінації, сексуальних домагань, корупції в університеті є можливість скористатися процедурами захисту»). Це є вище ніж запланована цифра у 80%.

Стратегічна ціль 4. Кадрова політика та професійний розвиток

ОЦ 4.2 (аналітика та навчання). Започатковано забезпечення рівних можливостей у процедурах добору та просування персоналу, навчання управлінців з питань гендерної рівності, проте перевірка виконання цього завдання заплановано на наступний рік.

У 2023 році сформовано та оприлюднено «Гендерний профіль університету 2023» (<https://hneu.edu.ua/genderniy-profil-universitetu>).

Стратегічна ціль 5. Партнерство, наука та публічна комунікація

ОЦ 5.1 (національні та міжнародні ініціативи, наука). Участь університету у національних та міжнародних ініціативах з гендерної рівності заплановано на наступні роки.

ОЦ 5.2. (наука та прозорість). Розвиток наукових досліджень і публікацій з питань гендерної рівності заплановано на наступні роки.

У 2023 році інформація про реалізацію Стратегії розміщено на сторінці офіційного сайту університету (<https://hneu.edu.ua/genderna-rivnist-hneu>).

2. Аналіз показників Гендерного профілю за 2023 рік

I. Розподіл за категоріями персоналу.

1. Науково-педагогічний персонал (417 осіб). Серед них: жінки складають 74,8% (переважна більшість), чоловіки – 25,2%.

Професори: жінки – 61%, чоловіки – 39% .

Доценти: жінки – 73,2%, чоловіки – 26,8%.

Дослідник: чоловік -100%

Інший науково-педагогічний персонал: жінки – 84,3%, чоловіки – 15,7%.

2. Неакадемічний персонал (252 осіб): жінки – 175 особи (переважна більшість), чоловіки – 77 осіб.

Техніка / ІКТ- чоловіки 85,8%.

Бібліотека: жінки - 100%

Адміністративні посади: жінки - 90%

3. Керівні посади (переважають жінки):

Ректор: чоловік.

Проректори: жінки – 25%, чоловіки – 75%.

Склад адміністрації: жінки – 40%, чоловіки – 60%.

Вчена рада: жінки – 51,47%, чоловіки – 48,53% (паритет).

II. Оплата праці.

Університет продовжує демонструвати зразкову політику рівності: гендерний розрив в оплаті праці на аналогічних посадах дорівнює 0% (коефіцієнт 1.0).

III. Наука.

Аналіз заробітної плати (в еквіваленті € за годину) показав повну рівність (0,9 €/год для обох статей як серед НПП, так і серед неакадемічного персоналу), що є вагомим результатом відсутності дискримінації.

4. Соціальні аспекти

59% персоналу працюють віддалено. Серед жінок відділено працюють – 62,6%, серед чоловіків - 49,4%.

У 2023 році 32 співробітниці перебували у відпустці по догляду за дитиною, чоловіки даною можливістю не скористалися.

5. Студентство

Усього навчалось: 6732 здобувачів освіти, з них жінки складають 60%

3. Виклики

1. Вплив війни. Більша частина співробітників та НПП працюють дистанційно (59%).

2. Стереотипи в спеціалізаціях. Зберігається гендерна нерівність в керівних посадах та у сфері техніки/ІКТ, де переважають чоловіки. В бібліотеці жінки складають 100%, в неакадемічному персоналі більшість також складають жінки.

2. Соціальна підтримка. Відпустками по догляду за дитиною у 2023 році користувалися виключно жінки (32 особи), що свідчить про збереження традиційних гендерних ролей у сім'ях працівників.

Висновок

У 2023 році ХНЕУ ім. С. Кузнеця успішно заклав фундамент для системної гендерної політики. Розроблено Стратегію гендерної рівності та операційний план її забезпечення з 2023 року по 2030 рік.

У 2023 році виконано всі заплановані на цей рік завдання у межах стратегічних та операційних цілей: створено нормативну базу; запроваджено механізми захисту від дискримінації; проведено заходи з питань недискримінації і захисту серед здобувачів освіти та соціологічні опитування з цієї тематики; запроваджено механізм подання і розгляду скарг; забезпечено психологічна підтримка учасників освітнього процесу; проведено ґрунтовний статистичний аналіз (розроблено гендерний профіль на 2023 рік; університет демонструє зразкову рівність в оплаті праці та високу активність жінок у науковій сфері); інформація про заходи та реалізацію Стратегії розміщено на університетському сайті.